



Numéro du répertoire <b>2023 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>20/3/A</b>
Date du prononcé <b>14 novembre 2023</b>
Numéro du rôle <b>2021/AL/656</b>
En cause de :  GD C/ SA S

**Expédition**

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

Chambre 3B

# Arrêt

\* contrat de travail – détermination de la commission paritaire applicable  
– entreprise ressortissant à plusieurs commissions paritaires – abus de  
droit de licencier

**EN CAUSE :**

**Monsieur DG**

partie appelante, ci-après dénommée « Monsieur G. »,  
ayant comparu en personne assisté par Maître Marie-Noëlle RAHIER, loco Maître Stéphane ROBIDA, avocat à 4100 BONCELLES

**CONTRE :**

**LA SA S**

partie intimée, ci-après dénommée « la sa S. »,  
ayant comparu par son conseil Maître Sébastien ROGER, avocat à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 10 octobre 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 28 octobre 2021 par le tribunal du travail d'Eupen, 1<sup>re</sup> Chambre (R.G. 20/3/A) ;
- l'arrêt interlocutoire rendu le 25 octobre 2022 par la cour de céans autrement composée ordonnant une réouverture des débats, et toutes les pièces y visées ;
- les conclusions après réouverture des débats de la SA S., remises au greffe de la cour le 9 décembre 2022 ; son dossier de pièces, remis le 5 octobre 2023 ;
- les conclusions d'appel après réouverture des débats de Monsieur G., remises au greffe le 20 janvier 2023 ; son dossier de pièces remis le 22 septembre 2023 ;
- l'avis du 17 avril 2023 adressé aux parties sur base de l'article 754 du Code judiciaire, remettant l'affaire à l'audience du 10 octobre 2023.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 10 octobre 2023, au cours de laquelle les débats ont été repris *ab initio* sur les points non encore tranchés, et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

## I LES FAITS

### 1

La sa S. prodigue une large gamme de services à ses clients. Son activité principale et historique est le *catering* et la restauration de collectivités. Au fil du temps, elle a développé d'autres activités, comme des activités de nettoyage, de maintenances d'équipements de laboratoires ou encore de maintenance technique plus générale.

### 2

Au début de l'année 2019, la sa S. a obtenu un nouveau chantier important : le camp militaire d'E.. Pour ce client, la sa S. fournit des services de restauration, de nettoyage et des services d'entretien des terrains, stands de tir et logements.

### 3

Monsieur G. est entré au service de la sa S. le 23 avril 2019, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein. Le contrat prévoit comme « *fonction de référence* » la fonction de « *magasinier (catégorie 5 = commission paritaire n°302)* » (pièce 1 du dossier de Monsieur). Il était affecté au camp militaire d'E.

### 4

Le 12 juin 2019, soit moins de deux mois après son engagement, la sa S. a licencié Monsieur G. moyennant le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 7 jours de prestation (pièce 2 du dossier de Monsieur).

Le formulaire C4 délivré à l'occasion de la rupture évoque comme motif précis du chômage « *ne convient plus* » (pièce 4 du dossier de Monsieur).

### 5

Par courrier du 5 juillet 2019, Monsieur G. a contesté son licenciement, estimant qu'il était abusif (pièce 5 du dossier de Monsieur).

### 6

Par e-mail du 11 juillet 2019 (pièce 6 de son dossier), Monsieur G. a adressé une plainte à l'Auditorat du travail de Liège au sujet du caractère abusif de son licenciement mais également de ses conditions de travail au sein de la sa S. Les parties ne précisent pas les suites qui ont été réservées à cette plainte.

### 7

Par courrier du 30 octobre 2019 (pièce 1 de son dossier), la sa S. a exposé les motifs du licenciement et contesté les affirmations de Monsieur G.

### 8

Monsieur G. a introduit la présente procédure par requête du 6 janvier 2020.

## II LES RETROACTES DE LA PROCEDURE D'INSTANCE ET LE JUGEMENT DONT APPEL

### 9

Par jugement du 5 mars 2020, le tribunal du travail d'Eupen a ordonné le changement de langue.

### 10

Par le jugement dont appel du 28 octobre 2021, le tribunal du travail d'Eupen a dit pour droit ce qui suit :

*« Dit l'action recevable mais non fondée.  
Ce fait, condamne le demandeur aux dépens, liquidés dans le chef de la défenderesse à l'indemnité de procédure de 1 320 EUR. »*

## III L'APPEL ET LES RETROACTES DE LA PROCEDURE EN APPEL

### 11

Monsieur G. a interjeté appel de ce jugement par requête du 21 décembre 2021.

### 12

Par un arrêt du 25 octobre 2022, la cour a déclaré l'appel recevable et a ordonné la réouverture des débats.

### 13

Aux termes de ses dernières conclusions, **Monsieur G.** demande à la cour de réformer le jugement dont appel et de condamner la sa S. au paiement de la somme de « 218,67 EUR nets à titre de titres-repas et ce depuis le 23 avril 2019 » et au paiement de la somme de 10 776,13 EUR bruts à titre de dommages et intérêts pour abus de droit. Il demande également les intérêts sur ces sommes.

Il demande enfin la condamnation de la sa S. aux dépens d'instance et d'appel liquidés à la somme totale de 2 922 EUR.

### 14

**La sa S.** demande la confirmation du jugement dont appel. Elle demande également la condamnation de Monsieur G. aux dépens d'instance et d'appel, liquidés à la somme totale de 2 970 EUR.

A titre subsidiaire, elle demande la réduction du montant de l'indemnité pour abus de droit de licencier à un montant évalué *ex aequo et bono* en tenant compte d'une rémunération hebdomadaire égale à la somme de 565,68 EUR.

#### **IV LA RECEVABILITE DE L'APPEL**

##### **15**

La cour a d'ores et déjà déclaré l'appel recevable par son arrêt du 25 octobre 2022.

#### **V LE FONDEMENT DE L'APPEL**

##### **5.1 Arriérés de titres-repas**

##### **16**

Monsieur G. demande la condamnation de la sa S. à lui verser la somme de 218,67 EUR « à titre de titres-repas ». Il fonde sa thèse sur le raisonnement suivant : il estime qu'en réalité, il n'exerçait pas la fonction de magasinier mais la fonction de technicien - opérateur TAROM, comme plusieurs de ses collègues. Or, les parties s'accordent pour exposer que ses collègues techniciens - opérateurs TAROM relevaient de la CP 111 et bénéficiaient de titres-repas. Il demande donc à la cour de dire pour droit qu'il ressortait à la commission paritaire n°111 et qu'il avait droit au paiement de titres-repas.

##### **17**

La cour a ordonné la réouverture des débats car il lui semblait qu'il y avait une confusion entre (1) la commission paritaire applicable à la sa S. et à Monsieur G., (2) la fonction occupée par Monsieur G. et (3) la base conventionnelle qui justifie l'octroi de titres-repas.

Les parties ont longuement conclu suite à la réouverture des débats et les choses sont maintenant nettement plus claires.

##### **5.1.1 Commission paritaire applicable à Monsieur G.**

##### **a) Principes**

##### **18**

Le ressort d'une commission paritaire est en principe déterminé par l'activité principale de l'entreprise concernée, sauf si un autre critère est fixé par l'arrêté royal qui institue la commission paritaire<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Cass., 24 décembre 1990, *R.W.*, 1990-1991, p. 1373 ; Cass., 9 septembre 1991, *J.T.T.*, 1991, p. 398 ; Cass., 22 décembre 2003, *J.T.T.*, 2004, p. 93 ; Cass., 14 mai 2007, *J.T.T.*, 2007, p. 273 ; Cass., 17 juin 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 365 ; Cass., 18 janvier 2010, R.G. n°S.08.01.50.N ; Cass., 16 mars 2015, R.G. n°S.13.088.F.

Comme le précisent expressément les travaux préparatoires de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires<sup>2</sup>, il en résulte qu'un employeur relève en principe d'une seule commission paritaire, selon le principe « l'accessoire suit le principal ».

## 19

La Cour de cassation enseigne cependant de longue date qu'il n'existe aucun principe général de droit selon lequel une entreprise ne relève que d'une seule commission paritaire<sup>3</sup>.

La Cour de cassation retient donc qu'un employeur peut ressortir à plusieurs commissions paritaires lorsque plusieurs activités économiques sont exercées au sein de son entreprise<sup>4</sup>.

C'est ainsi qu'il a été admis qu'un employeur qui exploitait à la fois un magasin qui vendait des articles et matériaux de bricolage, un commerce de gros de matériaux de construction et une entreprise de construction et de menuiserie puisse ressortir à trois commissions paritaires même si l'activité principale est le commerce de gros<sup>5</sup>.

La cour partage cette analyse.

La doctrine<sup>6</sup> enseigne à raison ce qui suit au sujet du ressort d'une entreprise à plusieurs commissions paritaires :

*« Dans ce type d'hypothèse, les critères généralement pris en considération sont l'absence de lien plus ou moins direct entre les activités économiques exercées et le fait qu'elles sont effectuées dans des locaux distincts et éloignés les uns des autres avec du personnel exclusivement affecté à chacune d'elles. Dans ce cadre, il peut être tenu compte de l'existence de plusieurs établissements ou unités techniques d'exploitation au sein de l'entreprise. »*

Il est cependant largement admis que l'appartenance à plus d'une commission paritaire doit demeurer l'exception<sup>7</sup>.

## b) Application en l'espèce

## 20

---

<sup>2</sup> Doc. Parl. Sén., 1966-1967, n°148, p.45.

<sup>3</sup> Cass., 17 février 1992, *J.T.T.*, 1992, p. 223.

<sup>4</sup> Cass., 17 février 1992, *J.T.T.*, 1992, p. 223.

<sup>5</sup> Cass., 17 février 1992, *J.T.T.*, 1992, p. 223.

<sup>6</sup> S. BALTAZAR, « La détermination de la commission paritaire compétente », *J.T.T.*, 2004/6, p. 110.

<sup>7</sup> S. BALTAZAR, « La détermination de la commission paritaire compétente », *J.T.T.*, 2004/6, p. 110 ; Doc. Parl. Sén., 1966-1967, n°148, p.45.

La sa S. expose qu'historiquement, elle appartenait exclusivement au secteur HoReCa et qu'elle relevait de la seule commission paritaire n°302. Cependant, au fil des années, elle a commencé à exercer plusieurs activités économiques de façon tout à fait distincte, souvent à la faveur du rachat de sociétés actives dans d'autres secteurs. Dans la mesure où elle exerce des activités différentes, sans affinité entre elles, la sa S. soutient qu'elle relève de plusieurs commissions paritaires.

## 21

La sa S. souligne qu'elle a sollicité l'avis du SPF Emploi, travail et concertation sociale au sujet des commissions paritaires applicables au sein de l'entreprise. Par un avis du 10 juillet 2013 (pièce 5 de son dossier), la direction générale des relations collectives de travail a considéré qu'il convenait de faire relever le personnel affecté à l'activité de restauration de collectivités à la commission paritaire n°302 (industrie hôtelière), le personnel ouvrier affecté à l'activité de nettoyages de bureaux pour compte de tiers à la commission paritaire n°121 (nettoyage) et le personnel employé affecté à l'activité de maintenance d'équipements de laboratoires à la commission paritaire n°218 (commission paritaire auxiliaire pour les employés). Cet avis précise ce qui suit au sujet du personnel administratif :

*« (...) Il y a effectivement lieu de faire relever le personnel administratif de la commission paritaire n°302, étant donné que votre activité principale relève de cette commission paritaire. »*

En 2017, la sa S. a absorbé une société A. active dans le secteur de la « *maintenance (préventive et curative) d'installations techniques (chauffage, air conditionné, ventilation, ...) et de cuisines professionnelles pour compte de tiers* ». Cette société A. relevait de la commission paritaire n°111 pour les ouvriers et n°209 pour les employés (constructions métallique, mécanique et électrique) (pièce 6 du dossier de la société). En vue de l'absorption, la sa S. a réinterrogé le SPF Emploi, travail et concertation sociale pour savoir si « *elle [était] en droit de maintenir les ouvriers en CP 111 et les employés en CP 209 au sein de la [sa S.] ou [si elle serait contrainte] de les changer de commission paritaire* » (e-mail du 24 janvier 2017, pièce 7 du dossier de la société).

La direction générale des relations collectives de travail a rendu l'avis suivant :

*« (...) [Si] les activités décrites (...) restent identiques (même nombre et même nature), distinctes les unes des autres et exercées avec du personnel distinct en nombre identique.*

*Dans ce cas, les commissions paritaires compétentes pour ces activités resteront elles aussi inchangées. Cela signifie en particulier que l'activité de « maintenance (préventive et curative) d'installations techniques (chauffage, air conditionné, ventilation, ...) et de cuisines professionnelles pour compte de tiers et très accessoirement [de] vente et [d']installation de nouveaux équipements » continuera de relever des commissions paritaires n°111 pour les ouvriers et n°209 pour les*

*employés.* » (avis du 3 mai 2017, pièce 7 du dossier de la société)

## 22

Aucune des parties ne critique le principe de la pluralité de commissions paritaires au sein de la sa S. La cour n'entend pas non plus le remettre en cause, puisqu'il est concevable que la sa S. exerce effectivement différentes activités économiques de façon tout à fait distincte.

Mais cela implique que ces activités soient exercées avec du personnel exclusivement affecté à chacune d'elles. Dans son avis du 3 mai 2017, la direction générale des relations collectives de travail a d'ailleurs conditionné son avis (application des commissions paritaires n°111 et 209) à la nécessité que les activités décrites « *restent (...) exercées avec du personnel distinct* » (pièce 7 du dossier de la société). A défaut, on ne peut parler de plusieurs activités totalement distinctes, justifiant l'appartenance à plusieurs commissions paritaires.

Par conséquent, l'ensemble du personnel affecté à l'une des activités de la sa S., en l'espèce à l'activité de maintenance des installations techniques, doit ressortir à la même commission paritaire (en l'espèce la commission paritaire n°111 pour les ouvriers).

## 23

S'agissant de Monsieur G., si sa fonction exacte peut être discutée (opérateur TAROM ou magasinier), il ne peut en revanche être sérieusement contesté qu'il exerçait ses fonctions au sein du département de maintenance des installations techniques.

Toutes les pièces se réfèrent à des activités dans ce seul département :

- **Attestation de Monsieur G. (pièce 9 du dossier de Monsieur)**  
Monsieur G. était un opérateur TAROM et il affirme que « *Monsieur G. (...) effectuait exactement les mêmes travaux que [lui]* ».  
Il décrit ses tâches comme suit :  
« *Nous étions tous affectés pour des travaux d'opérateur cibles sur des installations électriques, d'agent des infrastructures, peintre en bâtiment, homme à tout faire, électromécanicien, femme d'ouvrage, éboueur au parc à conteneur, agent de maintenance à la station de lavage de camions, déménageurs et jardinier.* »
- **Lettre de recommandation de Monsieur T. (pièce 10 du dossier de Monsieur)**  
Monsieur T. est « *chef d'équipe tarom auto-mèche* », il était le responsable hiérarchique de Monsieur G., ce qui montre déjà son rattachement à ce service technique.  
Après la fin des relations de travail, Monsieur T. a rédigé une lettre de recommandation destinée aux futurs employeurs de Monsieur G. Les tâches de Monsieur G. qu'il y décrit sont exclusivement des tâches relevant du département de maintenance des installations techniques : « *(...) Monsieur G. a réalisé de nombreuses missions telles que : travaux de maintenance sur des cibles automatisées en plaine,*



*travaux de peinture au bâtiment N13 (état-major) et du bâtiment technique M1. [Monsieur G.] était également amené à s'occuper du tri des déchets militaires au parc à conteneur et il était également affecté au bon fonctionnement de la station de lavage de camions. (...) Il a également toujours su travailler en parfaite autonomie en créant lui-même les base de données nécessaires à la fabrication des cibles pour sa fonction principale de magasinier. »*

- **Attestation de l'Adjudant-major B. (pièce 12 du dossier de Monsieur)**

Ce militaire est le « *chef du département technique et atelier du champ de tir du camp d'E.* » et il précise que « *[Monsieur G.] a travaillé au sein de [son] service (...) en tant que magasinier « outsourcing »* ». A nouveau, ce rattachement organique démontre certainement ses fonctions exclusivement techniques.

L'Adjudant-major B. poursuit en décrivant concrètement les tâches effectuées par Monsieur G. et qui relevaient toutes de l'activité de maintenance technique : « *[il a planifié] les missions de prise en compte des matériels nécessaires au fonctionnement de l'atelier du champ de tir, tant au point du travail du métal que du bois, mais également de l'appui en matériel pour d'autres services du camp d'E.. (...) Il s'est acquitté de fort belle manière des tâches suivantes : agencement du hall de stockage de la quincaillerie, des métaux et du bois. Il a adapté le stockage aux besoins spécifiques des chefs des ateliers respectifs. (...) Ses connaissances et de solides compétences en matière de sécurité n'ont pas été négligeables dans l'approche du travail de l'atelier du champ de tir ainsi que du stockage des matières. (...) Ne reculant pas devant l'effort, ses aptitudes de cariste lui ont permis de rapidement agencer les différents matériels. (...) Sa personnalité attachante, son charisme, sa bonne humeur et son franc parlé ont fait de lui un membre à part entière de l'atelier du champ de tir. (...) »*

- **Attestation de Monsieur St. (pièce 15 du dossier de Monsieur)**

Monsieur G. est « *responsable de l'atelier du champ de tir* ». Il affirme notamment que « *Monsieur G. cherchait en permanence des occupations comme par exemple en réorganisant le magasin cibles qui en toute logique allait devenir celui qu'il aurait en charge* ».

- **Attestation de Monsieur C. (pièce 16 du dossier de Monsieur)**

Monsieur C. ne précise pas ses fonctions mais il affirme qu'il a travaillé aux côtés de Monsieur G. « *lorsque ce dernier se trouvait au parc à containers en qualité de responsable de celui-ci (opérateur TAROM). Et également en tant qu'opérateur pour la maintenance préventive de la station de douchage. (...) [Il] fournissait un travail administratif au sein du parc à containers (...) »*.

- **E-mail de Monsieur G. du 9 juin 2019 (pièce 20 du dossier de Monsieur)**

La sa S. a insisté sur cette pièce, relevant que Monsieur G. s'est créé une signature électronique personnelle faisait référence à sa fonction de « *magasinier* ». Il convient cependant de souligner que c'est plus précisément la fonction de « *magasinier technique* » à laquelle Monsieur G. a fait référence. Son appartenance au département de maintenance des installations techniques est à nouveau rappelée.

**24**

C'est en vain que la sa S. effectue un parallèle avec son personnel administratif, faisant partie d'une sorte de département faïtier, œuvrant pour l'ensemble des départements de l'entreprise, et ne pouvant dès lors pas être rattaché à une seule activité précise. Sur la base de l'avis du SPF Emploi, travail et concertation sociale, la sa S. rattache ce personnel à la commission paritaire n°302 au motif qu'il s'agit de son activité principale.

Cependant, la situation de Monsieur G. n'est en rien comparable. Il ne relevait pas de ce département faïtier mais travaillait uniquement pour le service technique, à l'exclusion du département restauration et du département nettoyage (les deux autres activités que la sa S. effectuait sur le site du camp militaire d'E.).

Le magasin que Monsieur G. était appelé à gérer était un magasin qui ne comprenait que du matériel technique, destiné à entretenir les installations techniques du camp d'E.. Il a été confirmé à l'audience du 10 octobre 2023 que ce magasin ne stockait aucune denrée alimentaire. La sa S., en charge de la restauration du camp militaire d'E., disposait forcément d'un autre magasin stockant les denrées alimentaires et occupait forcément du personnel, en commission paritaire n°302, pour gérer ce magasin. Monsieur G. était tout à fait étranger à cette activité de restauration et à cette fonction de magasinier pour l'activité de restauration.

**25**

Il convient encore de relever qu'à la fin de l'année 2019, la sa S. a « *fait migrer de la commission paritaire 302 vers la commission paritaire 111* » (page 16 des conclusions de la sa S.) deux travailleurs engagés après le départ de Monsieur G. en qualité de magasiniers pour le service technique (Monsieur P.) et pour remplacer Monsieur G. (Monsieur G.).

Cet élément confirme encore naturellement l'analyse de la cour.

**26**

Il en va de même de l'attestation de Monsieur T. (ancien responsable hiérarchique de Monsieur G.) qui déclare avoir « (...) *dénoncé plusieurs fois à [sa] ligne hiérarchique que ce n'était pas normal que [Monsieur G.] effectuait tous les mêmes travaux que [les] autres opérateurs tarom et qu'il n'avait pas droit à des titres-repas* » (pièce 19 du dossier de Monsieur).

**27**

Pour l'ensemble de ces motifs, il convient donc de dire pour droit que Monsieur G. relevait de la commission paritaire n°111 (constructions métallique, mécanique et électrique).

**5.1.2 Droit aux titres-repas****28**

Par une convention collective de travail d'entreprise adoptée le 13 janvier 2020<sup>8</sup> (pièce 8 du dossier de la société), entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2018 (article 6), la sa S. a octroyé un titre-repas de 7 EUR par jour effectivement presté (article 2) aux « *travailleurs ouvriers ressortissant de la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111) qui sont occupés par [la sa S.] en exécution d'un contrat de travail conclu à durée déterminée ou indéterminée* » (article 1<sup>er</sup>).

Par conséquent, au sein de la sa S., tous les ouvriers relevant de la commission paritaire n°111, quelle que soit leur fonction, ont droit aux titres-repas.

La cour ayant dit pour droit que Monsieur G. relevait de la commission paritaire n°111, il avait droit à des titres-repas.

### **29**

Il importe peu que le contrat de travail de Monsieur G. l'autorisait à bénéficier de la fourniture dans le restaurant de l'entreprise d'un repas à un prix inférieur au prix de revient. En effet, d'une part, Monsieur G. indique ne s'être jamais rendu au restaurant d'entreprise. D'autre part, la sanction d'un tel cumul consiste à considérer les titres-repas comme de la rémunération, soumise aux cotisations de sécurité sociale. La sa S. étant condamnée au paiement de dommages et intérêts, cette question est sans pertinence.

### **30**

La question de la détermination exacte des fonctions de Monsieur G. (opérateur TAROM ou magasinier) est sans relevance pour trancher le litige puisque seule l'appartenance à la commission paritaire n°111 est déterminante. Cette question ne sera dès lors pas examinée par la cour.

### **31**

Il convient donc de réformer le jugement dont appel.

La sa S. est condamnée au paiement de la somme nette de 218,67 EUR, à titre de dommages et intérêt équivalents aux titres-repas dus pour la période contractuelle, conformément au décompte établi par Monsieur G. et non contesté. Cette somme doit être majorée des intérêts au taux légal à partir du 12 juin 2019.

## **5.2 Abus de droit de licencier**

### **32**

---

<sup>8</sup> Cette convention collective de travail a été adoptée en exécution de la CCT sectorielle du 24 juin 2019 relative l'affectation de la marge salariale de 1,1% prévue par l'arrêté royal du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7,§1<sup>er</sup>, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Monsieur G. demande la condamnation de la sa S. au paiement de la somme de 10 776,13 EUR bruts à titre de dommages et intérêts pour abus de droit.

### 5.2.1 Principes

#### 33

Monsieur G. n'ayant été occupé que quelques semaines, il n'entre pas dans le champ d'application de la CCT n°109 (article 2, §2) et ne peut dès lors revendiquer les dispositions de cette convention collective de travail.

#### 34

L'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'abus de droit. En vertu des règles de droit civil, l'abus de droit s'analyse soit comme une faute quasi-délictuelle (article 1382 du Code civil) soit en une faute contractuelle (exécution de bonne foi des conventions (article 1134 du Code civil), obligation de respect mutuel entre employeur et travailleur (article 16 de la loi du 3 juillet 1978)).

L'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'un abus de droit, notamment dans les hypothèses suivantes<sup>9</sup> :

- l'exercice du droit avec la seule intention de nuire ;
- l'exercice du droit en causant un préjudice à autrui sans aucun intérêt pour soi ou sans intérêt appréciable ;
- l'exercice d'un droit de façon téméraire, imprudente, légère ou insouciant et causant un dommage à autrui qui aurait pu être évité ;
- le choix de la manière la plus dommageable à autrui parmi les différentes manières possible d'exercer le droit avec le même intérêt pour soi ;
- l'existence d'une disproportion entre le dommage provoqué et l'intérêt procuré ;
- lorsqu'il est détourné de sa finalité.

Le travailleur qui invoque un abus de droit dans le chef de son employeur doit cependant démontrer une faute distincte du non-respect des règles relatives au licenciement et, en lien causal, un dommage (matériel ou moral) qui diffère de celui causé par le licenciement lui-même. En effet, l'indemnité de rupture indemnise tous les dommages tant matériels que moraux qui découlent de la rupture du contrat. Le dommage invoqué doit donc découler des circonstances qui ont accompagné le licenciement .

La cour se rallie à la jurisprudence qui fait par exemple droit à une demande de dommages et intérêts dans les circonstances suivantes : une publicité donnée au licenciement, un licenciement intervenant en représailles (par exemple d'une plainte à l'inspection sociale ou d'un risque que le travailleur se déclare candidat aux élections sociales), un licenciement intervenu sur la

---

<sup>9</sup> C.-E. CLESSE, « Le Licenciement abusif », Etudes pratiques de Droit Social, Kluwer 2005, p. 106-107.

base d'accusations graves (vol, escroquerie, ...) ne reposant sur aucun fondement, une démission obtenue par tromperie, ...

### 5.2.2 Application en l'espèce

#### a) Faute

#### 35

Par courrier du 5 juillet 2019, Monsieur G. a contesté son licenciement, estimant qu'il était abusif (pièce 5 du dossier de Monsieur).

Par courrier du 30 octobre 2019 (pièce 1 de son dossier), la sa S. a exposé les motifs du licenciement et a contesté les affirmations de Monsieur G.

Quant à l'exposé des motifs du licenciement, le courrier est rédigé en ces termes (le reste du courrier répond aux reproches formulés par Monsieur G. au sujet d'une absence de matériel mis à sa disposition et d'infractions aux règles de sécurité) :

*« (...) Voici les éléments qui ont menés à votre licenciement :*

*Vous ne cessiez de remettre en cause le choix de la commission paritaire dont vous dépendez alors que ceci vous avait déjà été expliqué à maintes reprises.*

*(...) Malgré les explications données et votre contrat de travail (...) vous persistiez dans votre attitude négative envers la sa S., vous ne cessiez de vous plaindre auprès de vos collègues et responsables. Vous interpelliez chaque collègue du siège social, en visite à E. avec votre histoire (...). Plusieurs de vos collègues ont fait part de leur malaise (...). Votre esprit négatif a engendré pas mal de difficultés en termes de motivation de l'équipe.*

*(...) De plus, vous faites référence dans votre courriel du 24 juillet 2019 à des témoignages que vous avez récoltés auprès de gradés militaires du Camp d'E., soit des collaborateurs de notre client. Ceci met en lumière qu'en plus d'importuner vos collègues de travail, vos responsables intervenants externes, vous importuniez également des membres du personnel de notre client avec votre situation professionnelle personnelle.*

*Une telle attitude négative ne cadre pas avec ce que nous attendons de nos collaborateurs. (...) »*

#### 36

Il apparaît donc très clairement que le licenciement de Monsieur G. est intervenu en représailles de ses demandes insistantes de ressortir à la commission paritaire n°111 et d'obtenir dès lors des titres-repas.

Or, ces demandes étaient parfaitement légitimes.

#### 37

Face à de telles demandes, un employeur normal et diligent n'aurait pas pris une décision de licenciement mais aurait reconsidéré la question de bonne foi et serait parvenu à la conclusion qu'il n'y avait aucune raison maintenir Monsieur G., exclusivement affecté au département de maintenance des installations techniques, en commission paritaire n°302.

C'est d'ailleurs la conclusion à laquelle la sa S. est parvenue à la fin de l'année 2019, concernant les travailleurs qui ont remplacé Monsieur G.

### **38**

L'insistance de Monsieur G., comme le fait qu'il se soit adressé successivement à plusieurs personnes au sein de la sa S., résulte de la réponse catégoriquement négative de la ligne hiérarchique. Il est normal que les explications de la sa S., pour justifier un maintien en commission paritaire n°302 et par conséquent un refus des titres-repas, n'aient pas convaincu Monsieur G. puisqu'elles n'ont pas non plus convaincu la cour.

### **39**

S'agissant des contacts pris par Monsieur G. avec des militaires, il ressort des pièces du dossier que ce n'est qu'après son licenciement que Monsieur G. s'est adressé à eux, afin de pouvoir établir que le client était content de son travail. Il ne semble même pas avoir abordé la question des titres-repas avec ces personnes. A tout le moins, aucun des militaires ayant rédigé une attestation n'évoque cette problématique.

Le licenciement de Monsieur G. n'a donc pas pu être fondé sur une attitude indélicate de Monsieur G. à l'égard du personnel du client de la sa S.

### **40**

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour retient la sa S. a commis un abus de droit.

#### **b) Dommage et lien causal**

### **41**

La cour considère qu'un licenciement en représailles entraîne, outre la perte du contrat, un dommage moral. Monsieur G. a très certainement ressenti un sentiment d'injustice, le licenciement étant le résultat de son droit d'exprimer une revendication légitime.

La cour estime que le dommage peut être évalué *ex aequo et bono* à la somme de 1 250 EUR.

#### **c) Conclusion**

### **42**

La sa S. est condamnée au paiement de la somme de 1 250 EUR à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 12 juin 2019.

Le jugement sera également réformé sur ce point.

### **5.3 Dépens**

#### **a) Principes**

#### **43**

L'article 1017 du Code judiciaire énonce ce qui suit :

*« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement.  
(...). »*

#### **44**

L'article 2, alinéa 2 du même arrêté royal du 26 octobre 2007 prévoit que :

*« Le montant de la demande est fixé conformément aux articles 557 à 559, 561, 562 et 618, alinéa 2, du Code judiciaire relatifs à la détermination de la compétence et du ressort. Par dérogation à l'article 561 du même Code, lorsque le litige porte sur le titre d'une pension alimentaire, le montant de la demande est calculé, pour la détermination de l'indemnité de procédure, en fonction du montant de l'annuité ou de douze échéances mensuelles. »*

Il convient de se référer à l'article 561 du Code judiciaire qui énonce :

*« Lorsque le titre d'une pension alimentaire, d'une rente perpétuelle ou viagère est contesté, la valeur de la demande est fixée au montant de l'annuité ou de douze mensualités multiplié par dix. »*

La demande à prendre en considération est celle formulée dans les dernières conclusions (article 618 du Code judiciaire).

#### **45**

Sauf s'il existe un accord procédural sur le montant de l'indemnité de procédure ou un motif ou une demande de dérogation au montant de base de l'indemnité de procédure, il appartient au le juge de déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de

procédure en appliquant les dispositions du barème des indemnités de procédure<sup>10</sup>, et ce, même si ce montant est supérieur ou inférieur au montant postulé<sup>11</sup>.

Ce faisant, le juge ne méconnaît pas le principe dispositif, le relevé des dépens visé par l'article 1021 du Code judiciaire ne constituant pas une chose demandée ou une demande au sens de l'article 1138, 2° du même Code<sup>12</sup>.

## **b) Application en l'espèce**

### **46**

La sa S. succombe quant à l'ensemble de ses chefs de demande, elle doit donc être condamnée aux dépens d'instance et d'appel, sans qu'aucune compensation ne soit envisageable (article 1017 du Code judiciaire).

### **47**

Les dépens d'instance de Monsieur G. seront fixés par la cour à la somme de 1 430 EUR (montant de base de l'indemnité de procédure applicable, au jour de la condamnation aux dépens d'instance, aux litiges dont l'enjeu se situe entre 10 000 EUR et 20 000 EUR), majorée de la somme de 20 EUR à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ses dépens d'appel seront fixés par la cour à la somme de 1 650 EUR (montant de base de l'indemnité de procédure actuellement applicable aux litiges dont l'enjeu se situe entre 10 000 EUR et 20 000 EUR), majorée de la somme de 22 EUR à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

### **48**

La sa S. sera donc condamnée à supporter ses propres dépens d'instance et d'appel ainsi que les dépens d'instance et d'appel de Monsieur G., fixés par la cour à la somme totale de 3 122 EUR (1 430 + 20 + 1 650 + 22).

---

<sup>10</sup> Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, [www.juportal.be](http://www.juportal.be) (traduction libre de la Cour de céans).

<sup>11</sup> Cass., 15 juin 2007, C.05.0483.N, [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

<sup>12</sup> Cass., 15 juin 2007, C.05.0483.N, [www.juportal.be](http://www.juportal.be).



**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

**Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,**

**Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,**

**Déclare l'appel recevable et fondé,**

**Réformant le jugement dont appel, condamne la sa S. à payer à Monsieur G. les sommes suivantes :**

- **218,67 EUR nets, à titre de dommages et intérêt équivalents aux titres-repas dus pour la période contractuelle,**
- **1 250 EUR nets, à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier,**
- **les intérêts au taux légal sur ces sommes à partir du 12 juin 2019.**

**Condamne la sa S. à supporter ses propres dépens d'instance et d'appel ainsi que les dépens d'instance et d'appel de Monsieur G., fixés par la cour à la somme totale de 3 122 EUR.**

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,  
Dominique JANSSENS, Conseiller social au titre d'employeur,  
Christian JACQUEMIN, Conseiller social au titre de travailleur ouvrier,  
Assistés de Nadia PIENS, Greffier,

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, le Président constate l'impossibilité de signer de Monsieur Christian JACQUEMIN, Conseiller social au titre de travailleur ouvrier.

Le Greffier

le Conseiller social

le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 3-B Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 LIEGE, le **14 novembre 2023**, par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,  
Assistée de Nadia PIENS, Greffier.

le Greffier

le Président